

Fachgebiet: Personalmanagement

Susanne Brandt
Wolfarth & Willems StB GmbH

Lohn und Gehalt – zwei wichtige Fakten zum Jahresende

1. Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bezüglich der Urlaubsgestaltung

Arbeitnehmer müssen hinreichend genau und transparent über die Zusammensetzung und etwaige Änderungen Ihres Urlaubsanspruches belehrt werden, im besten Fall zu Beginn des Jahres. Dies sollte in Textform erfolgen, also wieviel Tage zustehen, aufgeschlüsselt in gesetzlichen Mindesturlaub, vertraglich oder tariflich zugesicherten Mehrurlaub oder eventuellem Sonderurlaub und zu welcher Zeit Betriebsurlaub ansteht. Gleichzeitig sollte eine Aufforderung zur rechtzeitigen Beantragung des Urlaubs erfolgen, damit er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres beansprucht werden kann, optimal mit dem Hinweis auf Verfall des Anspruchs. Eine stete Aktualisierung bei Änderungen beispielsweise der Arbeitszeit ist erforderlich.

Erfolgt eine AU über den Jahreswechsel, ist der mitzunehmende Urlaubsanspruch ebenso aufzuführen.

Praktisch umgesetzt kann das in einfacher Listenform erfolgen, Name des Arbeitnehmers, „für das Jahr ... steht Ihnen zu:“, Mindesturlaub, vertraglicher Urlaub, etc., abzüglich bereits genommen... .

2. Das neue Betriebsrenten- stärkungsgesetz (BRSG)

Die Vorgaben für Auskünfte über Betriebsrentenansprüche nach §4a BetrAVG haben sich verschärft.

Seit Beginn 2018 sind Arbeitgeber verpflichtet, jeden Mitarbeiter klar und vollständig über die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersvorsorge zu informieren und diese auch in Form einer Entgeltumwandlung für die Mitarbeiter abzuschließen, wenn sie es wünschen. Geschieht dies nicht oder nicht vollständig, haftet der Arbeitgeber für ausbleibende Rentenleistungen aufgrund mangelnder Informationen. In vielen Firmen ist in dieser Richtung noch nichts geschehen, was fatale Folgen haben kann. Wird die Informationspflicht

vernachlässigt, können bis zu 30 Jahre später rückwirkend noch Ansprüche des Mitarbeiters geltend gemacht werden. Gerade bei Betriebsrenten besteht ein erhöhtes Haftungsrisiko.

Außerdem besteht seit diesem Jahr bei Neuverträgen eine Zuschusspflicht in Höhe von 15 Prozent des Beitrags, den der Arbeitnehmer in die Betriebsrente zahlt.

Bestehende Verträge müssen zum Jahreswechsel 2022 angeglichen werden. Aber: Eventuell müssen auch bestehende Verträge geprüft werden, da laut Gleichbehandlungsgrundsatz Mitarbeiter mit älteren Verträgen das gleiche Recht auf Bezuschussung haben.

Daher empfehlen wir eine allgemeine Beratung durch eine entsprechende Versicherungsgesellschaft, sowohl für den Arbeitgeber, als auch folgend für die Mitarbeiter. Hier ist zu beachten, dass ein zertifizierter Berater für bAV beauftragt wird, da das Rechtswesen in diesem Bereich die Grenzen eines normalen Finanzberaters übersteigt.

Für beide Punkte gilt: Haben Sie Fragen, sprechen Sie uns an.

Das Personalmanagement-Team von Wolfarth & Willems hilft Ihnen gerne weiter.